



Roj: **STSJ NA 419/2026 - ECLI:ES:TSJNA:2026:419**

Id Cendoj: **31201340012026100234**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **26/06/2026**

Nº de Recurso: **126/2026**

Nº de Resolución: **245/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA JOSE RAMO HERRANDO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

ILMO. SR. D. MIGUEL AZAGRA SOLANO

PRESIDENTE

ILMO. SR. D. CARLOS GONZÁLEZ GONZÁLEZ

ILMA. SRA. D^a MARÍA JOSÉ RAMO HERRANDO (MAGISTRADA SUPLENTE)

En la Ciudad de Pamplona/Iruña, a VEINTISEIS DE JUNIO del dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 245/2026

En el Recurso de Suplicación interpuesto por DON JOSÉ LUIS DÍEZ CÁMARA, en nombre y representación de DOÑA Gema, frente a la Sentencia de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Pamplona/Iruña. Plaza nº 1 sobre OTROS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES, ha sido Ponente la Ilma. Sra. Magistrada DOÑA MARÍA JOSE RAMO HERRANDO, quien redacta la sentencia conforme al criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Ante la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Pamplona/Iruña. Plaza nº 1, se presentó demanda por D^a. Gema, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que, se declare el derecho de la actora a adaptar la jornada de trabajo en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en los términos solicitados por la trabajadora, más concretamente en un 100% de jornada, es decir, a tiempo completo, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicho pronunciamiento y a una indemnización de 6.000 euros por lesión de derechos fundamentales y 3.000 euros por daños morales.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en la grabación audiovisual que figura incorporada al expediente digital. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO: Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice:

"Que, desestimando la demanda interpuesta por DOÑA Gema contra TRACASA INSTRUMENTAL, S.L., debo absolver y absuelvo a la demandada de las pretensiones ejercitadas en el escrito de demanda".

CUARTO: En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes HECHOS:

"PRIMERO.- La demandante, DOÑA Gema, viene prestando servicios por cuenta de TRACASA INSTRUMENTAL, S.L. desde el 16/10/06, ostentando la categoría de grupo 1, ingeniero de software, en virtud de un contrato de trabajo a tiempo completo, de duración indefinida.

SEGUNDO.- El día 21/05/25 la demandante remitió al departamento de RRHH una solicitud de teletrabajo que obra unida a las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido. Concretamente solicitaba la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia el 100% de la jornada.

La empresa, a través de doña Sagrario, le pidió documentación sobre la dependencia de su madre y su condición de cuidadora. Una vez aportada, le pidió que acreditara la convivencia con su madre, manifestando la demandante que no convivían en el mismo domicilio. Verbalmente se comunicó a la demandante la denegación de su solicitud.

TERCERO.- 1.- La demandante está adscrita al cliente Gobierno de Navarra, concretamente a la Dirección General de Telecomunicaciones y Digitalización, Servicio de Tecnologías de Salud.

2.- Con motivo de la pandemia COVID 19 la demandante, como sus compañeros de trabajo, comenzó a prestar servicios en régimen de teletrabajo durante el 100% de la jornada, situación que se mantuvo hasta mayo de 2025.

3.- En abril de 2025 el Director General de Telecomunicaciones y Digitalización del Gobierno de Navarra exigió que todo el personal de TRACASA adscrito a los servicios de dicha Dirección General trabajara de forma presencial como mínimo dos días a la semana.

4.- La empresa estableció las condiciones de presencialidad, estableciendo un periodo transitorio entre el 26/05/25 y el 30/09/25 y un régimen definitivo a partir del 01/10/25.

En la actualidad, los trabajadores tienen que trabajar de forma presencial en la sede de la empresa dos días a la semana, con presencia obligatoria entre las 9:30 y las 14:30, cumpliendo el resto de la jornada entre las 7.00 y las 9:30 o a partir de las 14:30. Los otros tres días pueden trabajar a distancia.

CUARTO.- 1.- Las oficinas de TRACASA se encuentran en Sarriguren (Navarra).

2.- La demandante tiene su domicilio en Logroño, DIRECCION000.

Su madre está diagnosticada de demencia neurodegenerativa Alzheimer moderado-severo con biomarcador positivo en LCR. Tiene reconocido un grado de discapacidad del 65% y el grado I de dependencia moderada. La demandante ejerce de cuidadora de hecho.

Su madre es viuda y vive en su propio domicilio sito en Logroño, DIRECCION001. Desde abril de 2024 tienen contratada a una cuidadora que presta servicios en régimen interno, desde el domingo por la noche hasta el sábado por la mañana. La cuidadora tiene dos horas de descanso cada día (aproximadamente entre las 15:30 y las 17:30) que disfruta cuando la actora termina de trabajar. Libra los fines de semana (sábado y domingo).

3.- La demandante tiene dos hermanas, una de las cuales reside en Madrid y otra en La Rioja (Villamediana de Iregua). Esta última es soltera y funcionaria de salud".

QUINTO: Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la demandante, se formalizó mediante escrito en el que se consignan dos motivos, el primero al amparo del artículo 193.b) de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para revisar los hechos declarados probados, y el segundo, amparado en el artículo 193.c) del mismo Texto legal, para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando la infracción del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores; infracción de los artículos 14 y 39 de la Constitución Española y diversa jurisprudencia.

SEXTO: Evacuado traslado del recurso fue impugnado por la representación letrada de la demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: En la decisión adoptada por el Juzgado se desestima la demanda sobre Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, interpuesta por Dña. Gema contra la empresa TRACASA INSTRUMENTAL, S.L., absolviéndose a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra, que eran: que se declare su derecho a prestar servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia el 100% de la jornada y se condene a la empresa a estar y pasar por dicho pronunciamiento y a abonarle una indemnización de 6.000 € por lesión de derechos fundamentales y 3.000 € por daños morales.

La decisión adoptada en la instancia no se comparte por la defensa letrada de la demandante y, por ello, la recurre en suplicación, planteando dos motivos distintos. El primero se plantea al amparo de la letra b) del

artículo 193 LRJS para solicitar la revisión del relato fáctico y el segundo y último, al amparo de la letra c) del mismo artículo, para denunciar la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

SEGUNDO:El primer motivo suplicatorio se soporta procesalmente en el apartado b) del artículo 193 LRJS , y se dirige a intentar dar una nueva redacción al Hecho Probado Cuarto.

Con carácter previo a dar respuesta a la petición revisoria planteada por la parte recurrente, no está de más recordar que, al estar concebido el procedimiento laboral como un proceso de instancia única, la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud únicamente a la juzgadora de instancia, por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, de ahí que la revisión de sus conclusiones únicamente resulte viable cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de medios de prueba hábiles que, a tal fin, obren en autos. No siendo posible que el Tribunal *ad quem* pueda realizar una nueva valoración de la prueba, por lo que debe rechazarse la existencia de error de hecho si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes.

De acuerdo con lo dicho, para que pueda prosperar la revisión fáctica, el contenido del documento o documentos a través de los cuales se pretende evidenciar el error en la valoración de la prueba por parte de la Juzgadora de instancia no pueden ser contradichos por otros medios de prueba y han de ser literosuficientes o poner de manifiesto el error de forma directa, clara y concluyente.

Procede ya dar respuesta a la revisión instada en el primer motivo del recurso en el que solicita el recurrente que el Hecho Probado Cuarto tenga la siguiente redacción (en negrita la adición que se pretende):

"CUARTO.- 1.-Las oficinas de TRACASA se encuentran en Sarriguren (Navarra).

2.-La demandante tiene su domicilio en Logroño, DIRECCION000 .

Su madre está diagnosticada de demencia neurodegenerativa Alzheimer moderado-severo con biomarcador positivo en LCR. Tiene reconocido un grado de discapacidad del 65% y el grado I de dependencia moderada. La demandante ejerce de cuidadora de hecho.

Su madre es viuda y vive en su propio domicilio sito en Logroño, DIRECCION001 . Desde abril de 2024 tienen contratada a una cuidadora que presta servicios en régimen interno, desde el domingo por la noche hasta el sábado por la mañana. La cuidadora tiene dos horas de descanso cada día (aproximadamente entre las 15:30 y las 17:30) que disfruta cuando la actora termina de trabajar. Libra los fines de semana (sábado y domingo).

La demandante, aunque no convive con su madre, ejerce de cuidadora principal de la misma, quien padece demencia neurodegenerativa tipo Alzheimer moderado-severo, con un grado de discapacidad del 65% y grado I de dependencia moderada, y que la atención profesional contratada no cubre los fines de semana, los descansos diarios intersemanales ni las urgencias, recayendo en la recurrente la responsabilidad principal del cuidado en tales periodos, sin que la existencia de una hermana en la misma provincia suponga una cobertura efectiva y constante.

3.-La demandante tiene dos hermanas, una de las cuales reside en Madrid y otra en La Rioja (Villamediana de Iregua). Esta última es soltera y funcionaria de salud".

La modificación propuesta la basa la parte recurrente en los documentos números 5, 6 y 7 de las actuaciones, en el interrogatorio de la parte demandante, testifical y en el propio reconocimiento de la empresa demandada.

Mantiene, además, que esta adición es fundamental para que la Sala pueda valorar si se cumple los criterios de razonabilidad y proporcionalidad de la medida solicitada.

La adición no procede, por las siguientes razones:

- Respecto a que la madre *"padece demencia neurodegenerativa tipo Alzheimer moderado-severo, con un grado de discapacidad del 65% y grado I de dependencia moderada"*. Ya se dice en el propio Hecho Probado Cuarto que *"Su madre está diagnosticada de demencia neurodegenerativa Alzheimer moderado-severo con biomarcador positivo en LCR. Tiene reconocido un grado de discapacidad del 65% y el grado I de dependencia moderada"*. Así pues, no procede la adición por tratarse de una reiteración innecesaria.

-Respecto a que la demandante *"ejerce de cuidadora principal de la misma"*, también consta ya en el mismo hecho probado que *"la demandante ejerce de cuidadora de hecho"*, por lo que, también en este caso, estamos ante una reiteración en lo que se refiere a su condición de "cuidadora", sin que sea trascendente si es cuidadora "principal" o cuidadora "de hecho". A mayor abundamiento, ningún documento evidencia su condición de cuidadora "principal".

-Respecto a que la demandante no convive con su madre, ya consta como hecho probado (en el Hecho probado Segundo) que la propia demandante manifestó a la empresa "que no convivían en el mismo domicilio". Además consta también acreditado que "la demandante tiene su domicilio en Logroño, DIRECCION000 " y que su madre "vive en su propio domicilio sito en Logroño, DIRECCION001 ".

-Respecto a que **recae en ella la responsabilidad principal del cuidado en tales periodos, sin que la existencia de una hermana en la misma provincia suponga una cobertura efectiva y constante**". Se exige como requisito indispensable para que pueda prosperar la revisión de un hecho probado que la errónea apreciación de la prueba derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), *sin necesidad de argumentaciones o conjeturas*, no siendo suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada. Y también que se base en prueba documental o pericial

Pues bien, la modificación que se solicita por la recurrente al amparo de los documentos 5, 6 y 7 (únicas pruebas de todas las citadas que sirve a los efectos revisorios) no cumple con este requisito indispensable (esto es, no evidencian ningún error de la juez de instancia), ya que de los documentos que constan en dichos acontecimientos del expediente digital (escritos de la demandante solicitando el teletrabajo, documentación sanitaria, resolución de reconocimiento de un 65% de discapacidad y poder notarial de la madre a sus tres hijas) no se desprende ni que la demandante tenga una responsabilidad "principal" respecto a los cuidados de su madre, ni que la hermana que vive en la misma provincia no sea una cobertura eficiente y constante.

Por todo ello, la conclusión a la que llega la recurrente no deja de ser un convencimiento o una mera conjetura propia. Es decir, esos documentos no ponen de manifiesto de forma directa y sin necesidad de acudir a hipótesis o conjeturas que recae en ella la responsabilidad principal del cuidado de su madre y que la existencia de una hermana en la misma provincia no supone una cobertura efectiva y constante.

Por todo ello, este primer motivo debe ser desestimado, quedando inalterado el relato fáctico.

TERCERO:El segundo motivo suplicatorio se ampara en el apartado c) del artículo 193 LRJS , para denunciar la vulneración de lo establecido en el artículo 34.8 ET , artículos 14 y 39 Constitución Española , y la jurisprudencia sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación solicitada.

1.Se cita en el recurso de instancia vulnera no sólo el artículo 34.8 ET, que recoge el derecho a la conciliación, sino los derechos fundamentales a la igualdad de trato (art. 14 CE) y el derecho a la protección de la familia (art. 39 CE).

No cabe duda que cualquier interpretación del artículo 34.8 ET, máxime si no hay previsión convencional que pueda modular los intereses en juego, ha de partir del respecto de esos derechos constitucionales, por lo que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa, la dimensión constitucional de estas medidas y en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

No obstante lo anterior, el artículo 34.8 ET no reconoce a los trabajadores un derecho a teletrabajar, sino que lo que tienen reconocido es un derecho a proponerlo, como concreta manifestación de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y al empleador le incumbe, en su caso, acreditar las razones de tipo organizativo por las cuales se opone a la propuesta del trabajador, realizando alternativas a esa propuesta.

Pues bien, en el caso que nos ocupa, mantiene la parte recurrente que la sentencia recurrida sentencia recurrida interpreta restrictivamente el derecho a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, y apoya su argumento en que la juez no ha hecho una correcta ponderación de los intereses en juego, teniendo en cuenta que el único motivo esgrimido por la empresa para no reconocer ese derecho es el argumento de la no convivencia con la persona dependiente, sin que ese sea un requisito legal en los casos de cuidados de familiares hasta el segundo grado.

Además, afirma la parte recurrente que la sentencia no pondera adecuadamente la dimensión constitucional del derecho a la conciliación, al negar el teletrabajo al 100% ante la acreditada situación de dependencia de la madre y la condición de cuidadora principal de la recurrente. Considerando que dicha sentencia incurre en una discriminación indirecta por razón de sexo y circunstancias personales.

Pues bien, ciertamente la sentencia dice analizar el artículo 34.8 ET teniendo en cuenta la dimensión constitucional de todas las medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE).

2.La magistrada, admite que la demandante puede tener derecho a la adaptación de jornada (en forma de teletrabajo todos los días) aunque no conviva con su madre (al no exigir el artículo 34.8 ET convivencia cuando

la persona dependiente es la madre). Y tras ello, procede a realizar la ponderación de los intereses en juego. Por un lado, considera probadas las necesidades organizativas de la empresa, derivadas de la exigencia del Gobierno de Navarra (Director General de Telecomunicaciones y Digitalización del Gobierno de Navarra), de que el personal adscrito a los servicios de dicha dirección general trabaje de forma presencial como mínimo dos días a la semana. Es más se hace constar en la sentencia que *"la empresa en el acto del juicio oral manifestó su disposición a que la demandante pueda cambiar de departamento y no depender del cliente Gobierno de Navarra"*, lo cual evidencia que no se trata de una negativa sin motivo, sino que tiene como única causa que el cliente al que está adscrita la demandante (Gobierno de Navarra) exige dos días de presencialidad, dándosele la posibilidad de dejar de estar adscrita a este cliente, en cuyo caso podría teletrabajar al 100%. La Sala comparte esta valoración de la juez de instancia.

Respecto a las necesidades de la trabajadora, ya disfruta de tres días de teletrabajo, de horario flexible, siendo el horario de presencia obligatoria de 9:30 y las 14:30 y pudiendo completar la jornada antes (de 7.00 a 9:30) o después (a partir de las 14:30); existiendo una cuidadora profesional que presta servicios en casa de su madre en régimen interno desde el domingo por la noche hasta el sábado por la mañana y que las dos horas de descanso diario que tiene no coinciden con el horario de presencia obligatoria. Y que libra los sábados y domingos, sin que conste acreditado que la demandante trabaje en esos dos días de la semana.

Así pues, la magistrada de instancia sí que ha llevado a cabo la ponderación de los intereses en juego, de tal manera que esa ponderación entre las circunstancias y necesidades referidas podría llevar a desestimar el recurso, por cuanto consta acreditado que el cliente al que está adscrita la demandante (Gobierno de Navarra) exige dos días de presencialidad. Además, la demandante tiene dos hermanas, y si bien una de ellas reside en Madrid, la otra reside a escasos kilómetros de Logroño (la distancia entre Villamediana de Iregua y Logroño es de menos de 7 kilómetros), siendo además, funcionaria y soltera su hermana (Hecho Probado Cuarto, punto 3), permite presuponer que puede colaborar en el cuidado de la madre cuando puntualmente sea necesario.

Por todo ello, pueden considerarse acreditadas las razones objetivas que podrían evidenciar que la modalidad de teletrabajo solicitada afectaría a la organización del servicio, al ser incompatible con las exigencias del cliente al que está adscrita la trabajadora.

3. Mantiene la parte recurrente que la sentencia no entra a valorar si la empresa cumplió con el deber de negociación efectiva ni si propuso alternativas reales, como exige la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Respecto a la alegada ausencia de negociación. El artículo 34.8 ET dispone que la empresa *abrirá un proceso de negociación* "que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días", presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Además, continua el art. 34.8 ET diciendo que *"Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión"*.

Pues bien en el caso que nos ocupa y a la vista del relato fáctico (Hecho Probado Segundo), puede considerarse:

1.º El día 21/05/25 la demandante remitió al departamento de RRHH una solicitud de prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia el 100% de la jornada.

2.º. Que la empresa, a través de doña Sagrario, le pidió documentación sobre la dependencia de su madre y su condición de cuidadora. Una vez aportada, le pidió que acreditara la convivencia con su madre, manifestando la demandante que no convivían en el mismo domicilio.

3.º. Que la empresa verbalmente comunicó a la demandante la denegación de su solicitud.

4.º Que fue en el acto del juicio cuando la empresa planteó una propuesta alternativa (el cambio de departamento para dejar de prestar servicios para el cliente Gobierno de Navarra) que posibilitaba las necesidades de conciliación de la persona trabajadora (Fundamento de Derecho Cuarto).

La juez motiva en el Fundamento de Derecho Cuarto la cuestión relativa al "trámite formal" pero no dice nada respecto a la negociación:

"CUARTO.-En cuanto al trámite formal, aunque la empresa no ha aportado prueba documental, la documentación aportada por la parte actora y el interrogatorio de parte acreditan que la empresa le pidió documentación adicional y contestó a su solicitud denegándola por entender que no concurría el requisito de convivencia. Es cierto que la denegación no se hizo por escrito pero sí se hizo de forma motivada".

Pues bien, tal y como se refleja en este Fundamento de Derecho, la empresa tras recibir la solicitud de la trabajadora, le pidió documentación y tras recibirla y saber que no existía convivencia entre la madre y la hija, procedió de inmediato a darle respuesta negativa a su solicitud.

Lo que no hizo la empresa fue abrir o iniciar una negociación en la que se hubieran podido hacer propuestas y contrapropuestas. Era en ese proceso de negociación donde la empresa debió proponer a la actora la posibilidad de dejar de estar adscrita a otro cliente. Sin embargo, no fue hasta el momento del juicio cuando la empresa hizo una propuesta a la trabajadora.

Es evidente que no es lo mismo pedir documentación que iniciar una negociación.

La sentencia de instancia sí que dice que se ha cumplido "el trámite formal", pero la Sala considera que el trámite no se cumplió, ya que ni existió negociación, ni la empresa hizo propuesta alguna antes del juicio.

El hecho de que durante el juicio la empresa hiciera una propuesta (que, presuponemos, no fue aceptada por la trabajadora) no subsana el incumplimiento de la empresa de no abrir la negociación antes de dar una respuesta negativa a la solicitud de la trabajadora.

Así pues, no puede perjudicar a la trabajadora el hecho de que no aceptara la propuesta que la empresa le hizo en el momento del juicio, porque la propuesta era ya claramente extemporánea. Y tampoco puede servir esa no aceptación para (como dice la sentencia) alcanzar la conclusión *"respecto a la falta de proporcionalidad de la medida solicitada"*.

La STS n.º 825/2025, de 24 de septiembre de 2025 dice:

"11.-El proceso de negociación individual, en defecto de negociación colectiva que debe ser la herramienta natural para la delimitación del derecho a la adaptación de jornada, como hemos expuesto, se incorporó al texto legal en 2019.

Ante la solicitud de adaptación de jornada, la norma ordena a la empresa abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora.

Disciplina este proceso en fases. Primera, la inherente a la negociación, que acota temporalmente a un periodo máximo de treinta días (reducido a 15 días tras el real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio). Finalizado el mismo, vertebrada la fase de decisión atribuida a la empresa, indicando que por escrito podrá: a) comunicar la aceptación de la petición; b) plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora; o c) bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

12.-A juicio de la Sala, la apertura del periodo de negociación se configura en la ley como un trámite imperativo u obligatorio para la empresa. Su omisión tiene consecuencias jurídicas en orden a la aceptación de las medidas de adaptación solicitadas para el caso de que medie impugnación judicial.

*La noción de negociación implica en los términos previstos en el art. 34.8 ET que una de las partes - el empresario- **intente verdaderamente abrir el debate con la otra parte con miras a resolver la controversia.***

*Naturalmente, nada impide que ante la solicitud, pueda, sin dilación, aceptar la propuesta de adaptación en los términos propuestos. Aquí el requisito de la negociación se agotaría o consumiría en el acto. Ahora bien, la generalidad de supuestos comportará abrir este periodo de negociación, que el legislador lo configura **no como un mero trámite, sino como una verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras,** negociaciones que deben venir presididas por la buena fe.*

*Por tanto, presentada la solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, la empresa está obligada, por ley, a abrir un periodo negociador en los términos contemplados en el art. 34.8 ET . **La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada,** ni siquiera con propuestas alternativas, pues estaría eludiendo la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como una elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad.*

La interpretación de este requisito legal en los términos indicados nos lleva a concluir que es la sentencia recurrida la que contiene, en esencia, la doctrina correcta, y en cambio la de contraste se aparta de esta.

Además, en la situación contemplada en la sentencia recurrida, atendidos los hechos probados, la solicitud de adaptación interesada, apriorísticamente, no resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Hacemos esta precisión porque en situaciones de incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador que orden el artículo 34.8 del ET, lo que procede es acoger judicialmente la medida en los términos interesados. Sólo cuando el órgano judicial constate que resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada la medida solicitada, podrá rechazarse ese automatismo en situaciones de incumplimiento empresarial del proceso negociador. En el caso examinado, como hemos indicado, no acontece, pues en la sentencia recurrida se declara y acoge judicialmente la solicitud de adaptación existiendo un sustrato fáctico o principio de prueba que permite, razonablemente, apreciar esas necesidades".

Así pues, no constando en el caso que nos ocupa que la empresa cumpliera con el preceptivo trámite del artículo 34.8 ET, que exige abrir una negociación (de una duración máxima de 15 días) en la que se hicieran propuestas y contrapropuestas, antes de dar una respuesta negativa, considera la Sala que la sentencia sí ha vulnerado el artículo 34.8 ET en cuanto a considerar cumplido el trámite formal, lo que va a dar lugar a la estimación del recurso en cuanto a la petición de la adaptación de jornada solicitada (en forma de teletrabajo todos los días).

4. Indemnizaciones solicitadas

Resta ahora dar respuesta a la indemnización que se solicita (6.000 € por lesión de derechos fundamentales y 3.000 € por daños morales). La parte recurrente no acredita daños patrimoniales, y solicita indemnización por la supuesta lesión de derechos fundamentales y por daños morales. La Sala ha considerado que la empresa ha incumplido el trámite formal (al no haber abierto un periodo de negociación), seguramente por considerar (erróneamente) que era exigible la convivencia para que la demandante pudiera tener derecho a la adaptación solicitada. Sin embargo, sí que han quedado acreditadas en el procedimiento las razones organizativas por las que, de no haber habido un incumplimiento en el trámite formal, hubiera permitido denegar la solicitud de la demandante.

Así pues, considera la Sala que no ha habido vulneración de derechos fundamentales y que solo ha habido incumplimiento del trámite formal que es obligatorio, lo cual hace que se desestime la reclamación de indemnización por vulneración de derechos fundamentales, lo que conlleva también la desestimación de la pretensión de indemnización de daños morales.

Cabe decir que en materia de despidos nulos por vulneración de derechos fundamentales, el Tribunal Supremo ha mantenido que la indemnización por daño moral debe ser fijada por el juez incluso si el trabajador no ha podido concretar las bases para su cuantificación (STS n.º 1280/2025, de 17 de diciembre de 2025, en línea con las anteriores SSTs 9 de marzo de 2022 y 20 de abril de 2025); pero en el caso que nos ocupa esta doctrina no resulta de aplicación, ya que, no estamos ante un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, y, además, la estimación de la pretensión de la adaptación de la jornada se produce por un tema formal (el incumplimiento del trámite de la obligada negociación), sin que se advierta la existencia de vulneración de derechos fundamentales en la actuación de la empresa. Por todo ello, no procede en este caso las indemnizaciones solicitadas por vulneración de derecho fundamentales y daños morales.

5. Resta añadir que no constituye jurisprudencia a los efectos del apartado b) el artículo 193 LRJS la doctrina judicial que cita la parte recurrente en su recurso de suplicación (STSJ Madrid, sala Contencioso Administrativo, 4 de mayo de 2020, SSTSJ de Galicia de 28 de mayo de 2019 y 5 de febrero de 2021, STSJ de Canarias (Las Palmas de Gran Canaria) de 29 de junio de 2021 y 2 de junio de 2020, SSTSJ Madrid de 17 de octubre de 2022, 18 de noviembre de 2022 y 15 de diciembre de 2022 y 27 de marzo de 2025; SSTSJ Cataluña de 26 de abril de 2021 y 27 de marzo de 2024; STS Valencia 18 de mayo de 2021).

CUARTO: El tercer motivo suplicatorio se ampara en el apartado a) del artículo 193 LRJS para, de forma subsidiaria, denunciar la infracción del derecho a la tutela judicial efectiva, por insuficiente motivación de la sentencia en cuanto a la ponderación de los intereses en conflicto y la falta de valoración individualizada de la situación de la recurrente.

Es evidente que este último motivo está abocado al fracaso. En primer lugar porque la parte recurrente ni siquiera cita la norma que considera infringida por la supuesta insuficiencia de la motivación de la sentencia.

Pero es que además, la sentencia no adolece de insuficiencia de motivación en relación a la ponderación de intereses. Tal y como ya hemos tenido ocasión de referirnos en la respuesta al anterior motivo, la sentencia razona y motiva la desestimación de la demanda precisamente por la ponderación de intereses que lleva a cabo y que refleja perfectamente en el Fundamento de Derecho Cuarto en los siguientes términos:

"(...) Debe resolverse, seguidamente, si las adaptaciones son razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa (artículo 34.8 ET).

Han quedado probadas las necesidades organizativas de la empresa, derivadas de la exigencia del Gobierno de Navarra (Director General de Telecomunicaciones y Digitalización del Gobierno de Navarra), de que el personal adscrito a los servicios de dicha dirección general trabaje de forma presencial como mínimo dos días a la semana. La empresa en el acto del juicio oral manifestó su disposición a que la demandante pueda cambiar de departamento y no depender del cliente Gobierno de Navarra.

En cuanto a las necesidades de la persona trabajadora, ha quedado acreditado que la trabajadora puede trabajar distancia tres días a la semana y únicamente tiene que trabajar de forma presencial dos días a la semana; en cuanto a esos dos días, existe flexibilidad horaria, ya que el horario de presencia obligatoria es entre las 9:30 y las 14:30 y puede completar la jornada antes (de 7.00 a 9:30) o después (a partir de las 14:30); durante todo el horario presencial su madre está atendida por una cuidadora profesional; tiene una hermana que reside en La Rioja que eventualmente podría acudir en caso de una urgencia médica, urgencia por la que también la actora podría ausentarse del supuesto de trabajo (artículo 37.9 ET).

Se estima, pues, que la adaptación solicitada no reúne los requisitos de razonabilidad y proporcionalidad exigidos por el artículo 34.8 ET y que las condiciones de trabajo de la actora, con tres días de teletrabajo y dos presenciales con flexibilidad horaria, se adaptan a sus necesidades de conciliación y no vulneran los preceptos constitucionales citados, lo que determina la desestimación de la demanda, así como de la indemnización solicitada".

Cuestión distinta es que, tal y como hemos dicho anteriormente, la sentencia de instancia no debió tener por cumplido el trámite formal, pero en absoluto puede considerarse que adolezca de una insuficiente motivación y que deba anularse por dicho motivo.

Todo lo anterior conlleva la estimación PARCIAL del recurso de suplicación. Sin costas.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que debemos ESTIMAR y ESTIMAMOS PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Dña. Gema frente a la Sentencia n.º 45/2026, dictada en fecha 11 de febrero de 2025 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Pamplona/Iruña. Plaza n.º 1, correspondiente al procedimiento referenciado con el n.º 612/2025, seguido por la recurrente contra la empresa TRACASA INSTRUMENTAL, S.L., en reclamación de Derechos de conciliación de la personal, familiar y laboral, REVOCANDO LA SENTENCIA de instancia en su integridad y declarando el derecho de la recurrente a prestar servicios en régimen de teletrabajo al 100% de la jornada. Sin costas.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su examen, debiendo la parte condenada si recurre y no tuviese reconocido el beneficio de justicia gratuita, constituir un depósito de 600 €. en la cuenta de Procedimiento que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia tiene abierta en el Banco Santander con el nº 3166000066012626 (si se realiza a través de Internet el nº de c/ c ES550049 3569 92 0005001274 y en el campo observaciones o concepto de la transferencia se consignará el número de cuenta del procedimiento mencionado) debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de la Sala al tiempo de preparar el recurso.

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.